



Pensions complémentaires

MODE D'EMPLOI



VIVIAM CONCERTO : l'assurance groupe qui vous offre un mélange vitaminé

Sécurité :
mes collaborateurs s'assurent un
complément de revenus suffisant en
toutes circonstances.

Rentabilité :
mes collaborateurs se construisent une
épargne disponible à la retraite.
Son rendement est basé sur les résultats des
marchés obligataires et boursiers en
complément d'un taux minimum garanti.

Souplesse :
mes collaborateurs aménagent leurs
couvertures des risques - décès et invalidité -
suivant leurs besoins du moment dans le
cadre du budget disponible.
VIVIAM alloue la prime restante à la
constitution d'un capital disponible à la
retraite.

Web :
pour toute information
complémentaire: www.viviam.be

Service :
- un contact personnalisé,
- une écoute active.

VIVIAM CONCERTO,
une formule unique
pour démontrer votre confiance
vers le personnel de votre entreprise.

L'assurance de groupe pour travailleurs salariés

La Vie de votre assurance de groupe

*Un engagement de pension est pris en
faveur de tout ou partie du personnel de
l'entreprise.*

*Comment l'encadrer par le biais d'une
assurance de groupe ?*

*Quelles sont les règles applicables en cette
matière ?*

1. INSTAURATION DE L'ASSURANCE DE GROUPE

A. DÉCISION

En principe, l'employeur peut décider seul de l'instauration d'une assurance de groupe.

Une exception toutefois :

- si l'assurance de groupe concerne l'ensemble du personnel salarié de l'entreprise
- et
- si cette assurance de groupe est financée, en tout ou en partie, par des cotisations personnelles des affiliés,

l'assurance de groupe devra être instaurée

- par convention collective de travail lorsqu'il existe, dans l'entreprise, un conseil d'entreprise, un comité pour la prévention et la protection au travail ou une délégation syndicale,
- ou par le truchement d'une modification du règlement de travail dans les autres cas.

En conséquence, toute modification ou abrogation de cette assurance de groupe devra également suivre la même procédure.

A l'instauration de l'assurance de groupe, les travailleurs déjà en service ne sont pas tenus d'y adhérer sauf si elle est instituée par convention collective.

B. ÉTABLISSEMENT D'UN RÈGLEMENT DE PENSION

L'assurance de groupe est régie par un règlement qui définit les droits et obligations de toutes les parties (employeur, assurés et assureur).

L'employeur communiquera aux assurés le texte de ce règlement à leur demande.

Le règlement précisera qu'il complète les conditions générales et qu'il prévaut toujours sur celles-ci.

Le règlement doit notamment déterminer

- les règles et modalités d'affiliation,
- les différentes prestations assurées,
- le mode de financement,
- les bénéficiaires en cas de décès,
- la procédure à suivre en cas de non-paiement des primes,
- l'adaptation annuelle des prestations assurées,
- la possibilité de prélever une avance ou de mettre le contrat en gage dans le cadre d'opérations immobilières,
- les possibilités offertes à l'assuré en cas de départ de l'entreprise,
- l'octroi d'une participation bénéficiaire.

C. ABSENCE DE TOUTE DISCRIMINATION

Lors de l'établissement du règlement, il faudra veiller tout particulièrement à **éviter toute discrimination** :

- pas de distinction illicite. Toute distinction doit reposer sur des critères objectifs et être raisonnablement justifiée ;
- pas de discrimination entre hommes et femmes ;
- pas de distinction sur base de l'âge : l'affiliation est obligatoire à partir de 25 ans lorsque le travailleur remplit toutes les autres conditions d'affiliation ;
- pas de discrimination sur base du temps de travail : les travailleurs à temps partiel doivent bénéficier des mêmes droits que leurs collègues à temps plein, proportionnellement bien entendu à leur temps de travail ;
- pas de discrimination entre contrats à durée indéterminée et déterminée ;
- pas de distinction entre assurés mariés et cohabitants légaux.

2. A L'ENGAGEMENT D'UN TRAVAILLEUR

L'employeur devra:

- vérifier si le travailleur nouvellement engagé fait partie de la catégorie de personnel assurée et s'il en réunit les conditions d'affiliation. Si c'est le cas, il y a obligation de l'affilier. Et pour éviter toute discussion, cette obligation est à reprendre dans le contrat de travail ;
- prévoir le cas échéant de retenir une cotisation personnelle sur la rémunération du nouvel engagé (et préciser cette retenue dans le contrat de travail) ;
- informer l'assureur de la nouvelle affiliation ;
- remettre au nouvel engagé un exemplaire du règlement à sa demande.

3. EN VITESSE DE CROISIÈRE

- ✓ **L'employeur est tenu d'appliquer le règlement** en informant l'assureur
 - des nouvelles affiliations,
 - des départs,
 - des décès,
 - des modifications apportées aux bénéficiaires en cas de décès,
 - des éléments à prendre en considération pour l'adaptation des prestations assurées ou des primes,
 - des demandes d'avances ou de mises en gage,
 - des éléments nécessaires à la vérification des limitations en matière de prestations assurées (règle des 80 %...) ...

- ✓ Chaque année, l'assureur remettra aux assurés une **fiche de pension** reprenant notamment les prestations assurées ainsi que leurs droits déjà acquis.

- ✓ L'employeur devra **assurer le financement de l'assurance de groupe** en versant les cotisations patronales prévues, augmentées, le cas échéant, des cotisations personnelles qui auront été retenues sur la rémunération des assurés.
 A défaut de verser les primes dues en application du règlement, une procédure particulière de mise en demeure sera enclenchée.
 Et les assurés en seront officiellement avertis par l'assureur.

4. CONSULTATION DES ASSURÉS

L'employeur devra prendre l'avis de ses assurés ou de leurs représentants **dans une série de matières** :

- le mode de financement de l'assurance de groupe et les modifications structurelles de ce financement ;
- la fixation des réserves et l'établissement de la fiche de pension ;
- l'application, l'interprétation et la modification du règlement d'assurance de groupe ;
- le choix d'un assureur et le transfert de l'assurance de groupe vers un autre assureur ou fonds de pension.

- ✓ Si l'assurance de groupe vaut **pour tous les travailleurs** de l'entreprise, cet avis qui, par définition, n'est en rien contraignant, sera rendu par le conseil d'entreprise ou à défaut, par le comité de prévention et de protection au travail ou à défaut, par la délégation syndicale.
- ✓ Si l'assurance de groupe est limitée à **une partie des travailleurs**, cet avis sera donné par les membres du conseil d'entreprise, du CPPT ou de la délégation syndicale qui représentent ces travailleurs à condition qu'au moins 10 % de ceux-ci en fassent la demande.
- ✓ A défaut de conseil d'entreprise, de CPPT ou de délégation syndicale, c'est à l'employeur qu'il revient **d'informer individuellement** les assurés concernés sur ces matières.

Cette information est toujours préalable à une décision quant au fond.

Si cette procédure d'avis n'est pas respectée, **les décisions prises peuvent être déclarées nulles dans l'année.**

Il est par conséquent indispensable de se réserver une preuve de l'accomplissement de ces formalités (par exemple, en actant ce point dans un procès-verbal du conseil d'entreprise).

5. MODIFICATION DE L'ASSURANCE DE GROUPE

- ✓ L'employeur ne pourra réduire, voire abroger, son assurance de groupe **que dans un certain nombre de cas prévus par le règlement** :
 - lorsque les circonstances économiques et sociales sont telles que l'entreprise ne peut plus supporter le financement prévu ;
 - en cas d'adhésion à un plan de pension sectoriel.

- ✓ En cas de modification ou d'abrogation de l'assurance de groupe et avant toute décision, l'employeur devra recueillir l'avis des intéressés ou à tout le moins, de leurs représentants (dans le cadre de la procédure décrite ci-avant).

- ✓ Si l'assurance de groupe concerne l'ensemble du personnel salarié de l'entreprise et comporte une cotisation personnelle, la décision de modifier (ou d'abroger) l'assurance de groupe devra être prise
 - soit par convention collective lorsqu'il existe au sein de l'entreprise un conseil d'entreprise, un CPPT ou une délégation syndicale ;
 - soit par une modification du règlement de travail dans les autres cas.

A défaut (si l'assurance de groupe ne concerne pas tous les travailleurs et/ou n'est pas financée par des cotisations personnelles), l'employeur pourra prendre seul sa décision tout en agissant

en homme prudent et diligent, à l'instar d'un « bon père de famille ».

En tout état de cause, cette modification ne pourra jamais entraîner une diminution des droits acquis des assurés.

- ✓ Si la modification de l'assurance de groupe entraîne **une augmentation des obligations des assurés** (leurs cotisations personnelles se trouvent par exemple majorées), ceux-ci pourront demander d'être dispensés de participer au nouveau système.

Dans cette hypothèse, l'employeur devra maintenir pour ceux-ci l'ancienne formule.

Cette possibilité de refuser de participer au nouveau système n'est toutefois pas offerte si la modification a été introduite par convention collective.

6. EN CAS DE DÉPART D'UN ASSURÉ

A. PROCÉDURE

La loi a prévu une procédure particulière en cas de départ d'un assuré (licenciement ou démission) :

- ✓ L'employeur devra en aviser l'assureur dans les 30 jours.

Si le travailleur a **moins d'un an d'affiliation**, le règlement de l'assurance de groupe peut prévoir la perte des prestations financées par les cotisations patronales. Dans ce cas, le montant qui en résulte, sera versé dans le fonds de financement de cette assurance de groupe.

- ✓ L'assureur communiquera à l'employeur dans les 30 jours suivants:
 - le montant des droits acquis de cet assuré. L'employeur sera tenu, le cas échéant, d'apurer les réserves manquantes ;
 - les différentes possibilités de choix.
- ✓ L'employeur en informera immédiatement cet assuré.
- ✓ A partir de ce moment-là, l'assuré disposera lui-même de 30 jours pour préciser l'option retenue.

B. LA PALETTE DES CHOIX

L'assuré aura le choix entre différentes possibilités :

1° Transfert de ses réserves acquises vers l'assureur ou le fonds de pension de son nouvel employeur si l'intéressé

- a conclu un nouveau contrat de travail avec ce nouvel employeur
et
- est affilié à l'engagement de pension de cet employeur.

2° Transfert des réserves acquises auprès d'un organisme qui gère des pensions extra-légales dans le cadre d'une législation spécifique.

3° Maintien des réserves acquises auprès de l'assureur de son ancien employeur

- a) sans modification de l'engagement de pension (la combinaison d'assurances initiale est maintenue).
L'ex-affilié doit toujours disposer de cette possibilité.
- b) dans une structure d'accueil lorsque le règlement le prévoit.

4° Poursuite du financement de son assurance à titre individuel.

Possibilité désormais exclue:

le rachat du contrat est interdit avant 60 ans ou la mise à la retraite (sauf dispositions transitoires jusqu'en 2010 pour les assurances de groupe existant avant le 16 novembre 2003).

Si l'assuré n'a pas communiqué son choix dans le délai prévu, il est présumé avoir opté pour le maintien de ses réserves auprès de son ancien assureur dans la combinaison d'assurances initiale. **Toutefois, il pourra en tout temps demander le transfert de ses réserves acquises aux conditions prévues ci-avant.**

VIVIU MAESTRO & SOPRANO.

DES SOLUTIONS OPTIMALES
POUR LES INDÉPENDANTS



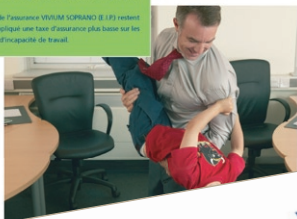
LES CHIFFRES SONT SOUVENT PLUS PARLANTS QUE LES PAROLES.

L'ENGAGEMENT INDIVIDUEL DE PENSION VIVIU SOPRANO (E.I.P.)

- Il s'agit ici d'une approche individuelle de la pension complémentaire.
- Vous déterminez les garanties à assurer en tenant ou non compte du budget disponible.
- Vous recevez les prestations directement de votre assureur, sans intervention de votre entreprise.
- Les primes sont, dans certaines limites (la règle des 80%), des dépenses déductibles pour votre entreprise.
- En cas de faillite, le capital constitué est protégé par l'acceptation du bénéfice.
- A partir de 60 ans, l'épargne constituée peut être retirée à un taux avantageux de 16,5%.
- La participation aux bénéfices est exonérée d'impôts.
- Votre plan de pension peut être affecté à l'achat, à la construction ou à la rénovation d'un bien immobilier en Belgique.

L'ASSURANCE GROUPE VIVIU MAESTRO

- Celle-ci est conclue par votre entreprise au profit d'un nombre limité de personnes, pouvant constituer un groupe.
- Les prestations assurées ou le budget disponible sont identiques pour tous les participants.
- Tous les autres avantages de l'assurance VIVIU SOPRANO (E.I.P.) restent valables. En outre, il est appliqué une taxe d'assurance plus basse sur les primes relatives au risque d'incapacité de travail.



VIVIU MAESTRO & SOPRANO.

INDÉPENDANTS :
ENTREPRENDRE,
C'EST ÊTRE PRÉVOYANT



QUELQUES ARGUMENTS DE TAILLE

LA SÉCURITÉ SOCIALE DES INDÉPENDANTS

- La moyenne actuelle des pensions de retraite est de +/- 500 € avec un maximum de +/- 800 €.
- Pour l'exercice 2004, les droits de pension constitués s'élèvent à 370 € au maximum (pour une pension d'bois).
- En cas d'incapacité de travail, les versements mensuels s'élèvent, pendant la première année, à 810 € au maximum (à partir du deuxième mois). À partir de la deuxième année, ils s'élèvent à 894 € au maximum.



AUGMENTATION DE LA RÉMUNÉRATION OU PRIME D'UN PLAN DE PENSION COMPLÉMENTAIRE ?

En Belgique, les rémunérations sont soumises à une lourde pression fiscale et parafiscale. Prenons l'exemple d'un mandataire qui gagne 25.000 € par an.

Par 100 € supplémentaires sous forme de rémunération, les charges s'élèvent à :	
Cotisation Sécurité sociale (10,65 %) :	10,65 €
Impôt :	38,33 €
Revenu net :	42,02 €

- Dans le cas d'un investissement de 100 € dans un plan de pension complémentaire, les taxes ne s'élèvent qu'à 4,4 %.
- Le solde à investir s'élève donc à 95,79 €.

Le capital de pension contractuel n'est, à la date d'échéance, imposé qu'à hauteur de 16,5%, à majorer de l'impôt communal. La participation aux bénéfices est exonérée d'impôts.

L'assurance de groupe pour indépendants

La Vie de votre assurance de groupe

Un engagement de pension est pris en faveur de travailleurs indépendants de l'entreprise.

Comment l'encadrer par le biais d'une assurance de groupe ?

Quelles sont les règles applicables en cette matière ?

1. POUR QUELS TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS ?

Une assurance de groupe est accessible aux seuls indépendants qui ont le statut fiscal de « dirigeant d'entreprise », c'est-à-dire

1°

ceux qui exercent un mandat d'administrateur, de gérant, de liquidateur ou des fonctions analogues ;

ou

2°

ceux qui exercent, au sein de la société, une fonction dirigeante de gestion journalière, d'ordre commercial, financier ou technique, en dehors d'un contrat de travail (les « directeurs indépendants »).

2. INSTAURATION DE L'ASSURANCE DE GROUPE

A. DÉCISION

L'entreprise décide seule de l'instauration d'une assurance de groupe pour tout ou partie de ses travailleurs indépendants.

Toutefois, à l'instauration de l'assurance de groupe, les personnes exerçant déjà leurs activités au sein de l'entreprise peuvent refuser de s'y affilier.

B. ÉTABLISSEMENT D'UN RÈGLEMENT DE PENSION

L'assurance de groupe est régie par un règlement qui définit les droits et obligations de toutes les parties (entreprise, assurés et assureur).

L'entreprise communiquera aux assurés le texte de ce règlement à leur demande.

Le règlement précisera qu'il complète les conditions générales et qu'il prévaut toujours sur celles-ci.

Le règlement doit notamment déterminer:

- les règles et modalités d'affiliation (la détermination de la catégorie d'affiliés peut comporter des conditions d'âge minimum ou de durée de service minimum),
- les différentes prestations assurées,
- le mode de financement,

- les bénéficiaires en cas de décès,
- la procédure à suivre en cas de non-paiement des primes,
- l'adaptation annuelle des prestations assurées,
- la possibilité de prélever une avance ou de mettre le contrat en gage dans le cadre d'opérations immobilières,
- les possibilités offertes à l'assuré en cas de départ de l'entreprise,
- l'octroi d'une participation bénéficiaire.

C. ABSENCE DE TOUTE DISCRIMINATION

Lors de l'établissement du règlement, il faudra veiller tout particulièrement à **éviter toute discrimination** :

- pas de distinction illicite. La détermination de la catégorie des personnes à affilier doit reposer sur des critères objectifs et être raisonnablement justifiée. Cette catégorie doit rester ouverte, accessible à toute personne qui en réunirait les conditions, même si initialement, il n'existe qu'une seule personne concernée ;
- pas de discrimination entre hommes et femmes ;
- pas de distinction entre assurés mariés et cohabitants légaux.

3. A L'OCCASION DE L'ENTRÉE EN SERVICE D'UN TRAVAILLEUR INDÉPENDANT

L'entreprise devra:

- vérifier si la personne concernée fait partie de la catégorie assurée et si elle en réunit les conditions d'affiliation. Si c'est le cas, il y a obligation de l'affilier ;
- informer l'assureur de la nouvelle affiliation ;
- remettre au nouvel assuré un exemplaire du règlement à sa demande.

4. EN VITESSE DE CROISIÈRE

✓ **L'entreprise est tenue d'appliquer le règlement** en informant l'assureur:

- des nouvelles affiliations,
- des départs,
- des décès,
- des modifications apportées aux bénéficiaires en cas de décès,
- des éléments à prendre en considération pour l'adaptation des prestations assurées ou des primes,
- des demandes d'avances ou de mises en gage,
- des éléments nécessaires à la vérification des limitations en matière de prestations assurées (règle des 80 %...) ...

✓ Chaque année, l'assureur remettra aux assurés une **fiche de pension** reprenant notamment les prestations assurées ainsi que leurs droits déjà acquis.

✓ L'entreprise devra **assurer le financement de l'assurance de groupe** en versant les primes prévues par le règlement.

A défaut, une procédure particulière de mise en demeure sera enclenchée.

Et les assurés en seront officiellement avertis par l'assureur.

5. MODIFICATION DE L'ASSURANCE DE GROUPE

- ✓ L'entreprise ne pourra réduire, voire abroger, son assurance degroupe que **dans les cas prévus par le règlement**, c'est-à-dire lorsque les circonstances économiques et sociales sont telles que l'entreprise ne peut plus supporter le financement prévu.
- ✓ En tout état de cause, une modification ne pourra jamais entraîner une diminution des droits acquis des assurés.
- ✓ Si la modification de l'assurance de groupe entraîne **une augmentation des obligations des assurés**, ceux-ci pourront refuser de participer au nouveau système.
Dans cette hypothèse, l'entreprise devra maintenir pour ceux-ci l'ancienne formule.

6. EN CAS DE DÉPART D'UN ASSURÉ

A. PROCÉDURE

En cas de départ d'un assuré de l'entreprise pour quelque raison que ce soit :

- ✓ L'entreprise devra en aviser l'assureur.
- ✓ Le contrat sera automatiquement réduit et l'éventuelle garantie « rente d'invalidité » cessera dès ce moment.
- ✓ Suite à cette notification, l'assureur communiquera :
 - le montant des droits acquis de l'assuré ;
 - les différentes possibilités de choix.
- ✓ Dans les 30 jours qui suivent cette communication, l'assuré devra préciser l'option retenue.

B. LA PALETTE DES CHOIX

L'assuré aura le choix entre différentes possibilités :

- 1° Poursuite du financement de son assurance à titre individuel.**
- 2° Cessation de tout paiement de primes: il restera assuré pour la valeur de réduction de son contrat qui lui sera attribuée au terme.**
- 3° Transfert de ses réserves acquises vers l'assureur ou le fonds de pension de la nouvelle entreprise au sein de laquelle il exerce ses fonctions et où il bénéficie d'un**

engagement de pension collectif.

Si l'assuré n'a pas communiqué son choix dans le délai prévu, il est présumé avoir opté pour la cessation du paiement des primes et le maintien de son contrat réduit auprès de son ancien assureur.

VIVIUM MAESTRO & SOPRANO.

DES SOLUTIONS OPTIMALES
POUR LES SALARIÉS



QUELQUES ARGUMENTS DE TAILLE

L'ASSURANCE GROUPE VIVIUM MAESTRO

- Celle-ci est conclue par l'entreprise au profit d'un nombre limité de personnes, pouvant constituer un groupe.
- Par exemple les cadres, les membres de la direction, ...
- Le budget disponible est identique pour tous les participants.
- Le bénéficiaire reçoit les prestations directement de son assureur, sans intervention de l'entreprise.
- Les primes constituent pour votre entreprise, dans certaines limites (la règle des 80 %), des dépenses déductibles.
- En cas de faillite de l'entreprise, le capital constitué est protégé.
- A partir de 60 ans, l'épargne constituée peut être retirée à un taux d'imposition avantageux de 16,5 %.
- La participation aux bénéfices est exonérée d'impôts.
- Votre plan de pension peut être affecté à l'acquisition, à la construction ou à la rénovation d'un bien immobilier en Belgique.
- En cas de décès, le capital versé n'est pas soumis aux droits de succession si les bénéficiaires sont le conjoint ou les enfants de moins de 21 ans.

L'ENGAGEMENT INDIVIDUEL DE PENSION VIVIUM SOPRANO (E.I.P.)

- Il s'agit ici d'une approche individuelle de la pension complémentaire.
- Elle ne peut être appliquée qu'en présence d'un plan collectif pour tous les salariés de l'entreprise.
- Elle est limitée à 1.525 € par an (pension complémentaire et couverture décès). Ce montant est indexé annuellement. Pour 2005 : 1.900 € hors taxes.
- Elle ne peut pas être octroyée pendant les 3 dernières années qui précèdent le départ de l'employé.
- Il n'y a pas d'exonération des droits de succession.
- Tous les autres avantages de l'assurance de groupe VIVIUM MAESTRO restent valables.



VIVIUM MAESTRO & SOPRANO.

SALARIÉS : ENTREPRENDRE,
C'EST ÊTRE PRÉVOYANT



QUELQUES ARGUMENTS DE TAILLE

LA SÉCURITÉ SOCIALE DES SALARIÉS

- La moyenne actuelle des pensions de retraite est de « 900 € par mois avec un maximum de 1900 € pour une pension de ménage.
- En 2004, le salaire annuel brut plafonné entrant en ligne de compte pour la pension de retraite légale s'élevait à 41.564 €.
- En cas d'incapacité de travail, l'indemnité mensuelle est limitée à 1.780 € brut.



AUGMENTATION DE SALAIRE OU PRIME POUR LA PENSION COMPLÉMENTAIRE ?

En Belgique, les salaires sont soumis à une lourde pression fiscale et parafiscale. Prenons l'exemple d'un salarié qui gagne 40.000 € brut par an.

- Par 100 € supplémentaires payés sous forme de salaire, les charges s'élèvent à :
 - Sécurité sociale employeur (34,7 %) : 25,76 €
 - Employé (13,07 %) : 9,70 €
 - Charge fiscale : 34,53 € (50 % + 7 % d'impôt communal)
 - Revenu net : 30,01 €
- Dans le cas d'un investissement de 100 € dans un plan de pension complémentaire, les coûts s'élèvent à :
 - Cotisation sécurité sociale (8,86 %) : 8,14 €
 - Taxe d'assurance (4,4 %) : 3,87 €
 - Solde investi : 87,99 €

Le capital contractuel n'est, à la date d'échéance, imposé qu'à hauteur de 16,5 %, à majorer de l'impôt communal.

La participation aux bénéfices constituée est exonérée d'impôts.

L'engagement individuel de pension

La Vie de votre convention de pension

Un engagement individuel de pension est pris en faveur d'un travailleur salarié ou indépendant.

Comment l'encadrer par le biais d'une convention de pension ?

Quelles sont les règles applicables en cette matière ?

1. POUR QUI ?

Un engagement individuel de pension est accessible tant aux travailleurs salariés qu'aux travailleurs indépendants qui ont le statut fiscal de « dirigeant d'entreprise ».

Dans ce dernier cas, il doit s'agir de personnes

1°

qui exercent un mandat d'administrateur, de gérant, de liquidateur ou des fonctions analogues ;

ou

2°

qui exercent, au sein de la société, une fonction dirigeante de gestion journalière, d'ordre commercial, financier ou technique, en dehors d'un contrat de travail (les « directeurs indépendants »).

2. INSTAURATION DE L'ENGAGEMENT INDIVIDUEL DE PENSION

A. DÉCISION

L'entreprise décide seule de l'instauration d'un engagement individuel de pension.

Toutefois, dans le cas de **salariés**, quatre conditions doivent être réunies lorsqu'il s'agit de prendre un engagement en vue de la retraite et/ou en cas de décès :

- cet engagement individuel doit rester occasionnel et non systématique dans l'entreprise ;
- un **régime collectif** (d'entreprise ou de secteur) doit exister dans l'entreprise **pour tous ses travailleurs salariés** (mais pas nécessairement identique pour tous). A défaut, la prime sera imposée comme avantage de toute nature dans le chef du bénéficiaire de l'engagement individuel ;
- il est en outre interdit de souscrire un engagement individuel durant les **36 mois précédant la retraite ou la prépension** de l'intéressé. A défaut de respecter cette condition, il est prévu une amende à charge de l'employeur, égale à 35 % du capital assuré ;
- la prime déductible est limitée à 1.525 EUR par an (montant à indexer annuellement).

Par ailleurs, l'employeur devra communiquer chaque année à la Commission Bancaire, Financière et des Assurances (CBFA) :

- le nombre d'engagements individuels par catégorie de salariés,
- la preuve qu'il existe dans l'entreprise un régime collectif pour tous les salariés.

Par contre, ces contraintes ne sont pas applicables à un indépendant.

B. ETABLISSEMENT D'UNE CONVENTION DE PENSION

La convention de pension constitue la colonne vertébrale d'un engagement individuel. Elle définit les droits et obligations de toutes les parties (entreprise, assuré et assureur).

La convention de pension encadre le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise sur la tête du travailleur concerné et au profit direct de ce dernier.

Cette convention précisera qu'elle complète les conditions générales et qu'elle prévaut toujours sur celles-ci.

La convention doit notamment déterminer

- le mode de financement,
- les bénéficiaires en cas de décès,
- la procédure à suivre en cas de non-paiement des primes,
- l'adaptation annuelle des prestations assurées,

- la possibilité de prélever une avance ou de mettre le contrat en gage dans le cadre d'opérations immobilières,
- les possibilités offertes à l'assuré en cas de départ de l'entreprise,
- l'octroi d'une participation bénéficiaire.

3. EN VITESSE DE CROISIÈRE

- ✓ **L'entreprise est tenue d'appliquer la convention de pension** en informant l'assureur
 - du départ de l'assuré de l'entreprise,
 - du décès de l'assuré,
 - des modifications apportées aux bénéficiaires en cas de décès,
 - des éléments à prendre en considération pour l'adaptation des prestations assurées ou des primes,
 - des demandes d'avances ou de mises en gage,
 - des éléments nécessaires à la vérification des limitations en matière de prestations assurées (règle des 80 %...) ...

- ✓ Chaque année, l'assureur remettra à l'assuré une **fiche de pension** reprenant notamment les prestations assurées ainsi que ses droits déjà acquis.

- ✓ L'entreprise devra **assurer le financement de cet engagement individuel** en versant les primes prévues par le contrat.
 A défaut, une procédure particulière de mise en demeure sera enclenchée.
 Et l'assuré en sera officiellement averti par l'assureur.

- ✓ Dans le cas d'un salarié, l'employeur devra l'informer (avant une décision quant au fond) à propos des matières suivantes :
 - mode de financement de l'engagement individuel et ses modifications structurelles ;

- fixation des réserves et établissement de la fiche de pension ;
- application, interprétation et modification de la convention de pension ;
- choix d'un assureur et transfert vers un autre assureur.

4. MODIFICATION DE L'ENGAGEMENT INDIVIDUEL

L'entreprise ne pourra réduire, voire abroger son engagement individuel que **dans les cas prévus par la convention de pension**, c'est-à-dire lorsque les circonstances économiques et sociales sont telles que l'entreprise ne peut plus supporter le financement prévu.

Dans le cas d'un salarié, l'employeur devra toujours l'informer, préalablement à toute décision, d'une modification ou d'une abrogation de la convention de pension.

En tout état de cause, cette modification ne pourra jamais entraîner une diminution des droits acquis des assurés.

5. EN CAS DE DÉPART DE L'ASSURÉ

A. PROCÉDURE

En cas de départ d'un assuré de l'entreprise pour quelque raison que ce soit (licenciement, démission...) :

- ✓ L'entreprise devra en aviser l'assureur.
- ✓ Le contrat sera automatiquement réduit et l'éventuelle garantie « rente d'invalidité » cessera dès ce moment.

Dans le cas d'un salarié, la convention de pension peut prévoir la perte des prestations financées par les cotisations patronales s'il était assuré depuis moins d'un an. Dans ce cas, le montant qui en résulte, sera versé dans un fonds social de l'entreprise.

- ✓ Suite à cette notification, l'assureur communiquera :
 - le montant des droits acquis de cet assuré ;
 - les différentes possibilités de choix.
- ✓ Dans les 30 jours qui suivent cette communication, l'assuré devra préciser l'option retenue.

B. LA PALETTE DES CHOIX

L'assuré aura le choix entre différentes possibilités :

1° Cessation de tout paiement de primes: il restera assuré pour une valeur réduite jusqu'au terme du contrat.

2° Poursuite du financement de son assurance à titre individuel.

3° Pour un salarié, possibilité de transférer ses réserves acquises

- **auprès de l'assureur ou le fonds de pension de son nouvel employeur**
 - s'il a conclu un nouveau contrat de travail avec ce nouvel employeur
- et
- s'il est affilié à l'engagement de pension de cet employeur.
- **auprès d'un organisme qui gère des pensions extra-légales** dans le cadre d'une législation spécifique.

Si l'assuré n'a pas communiqué son choix dans le délai prévu, il est présumé avoir opté pour la cessation du paiement des primes et le maintien de son contrat réduit auprès de son ancien assureur.

Toutefois, un assuré salarié pourra en tout temps demander le transfert de ses réserves acquises aux conditions prévues ci-avant.



L'assurance groupe : rencontre de 3 acteurs économiques.



1. L'EMPLOYEUR

L'assurance de groupe est devenue un avantage incontournable dans notre société.

Vous désirez fidéliser vos collaborateurs de la manière fiscalement la plus intéressante.

Vous recherchez une couverture optimale au meilleur prix, la maîtrise des coûts, la clarté, et un service irréprochable.

2. LE PERSONNEL

J'attends l'âge de la retraite et j'ai la tête pleine de projets, j'ai besoin d'un complément à ma pension légale pour profiter au mieux de mon temps libre.

Je veux être sûr qu'en cas d'incapacité de travail, ma famille ne subisse pas une diminution de son pouvoir d'achat. Un revenu complémentaire serait le bienvenu.

Qu'advient-il de mes proches si je décide inopinément ? Je dois faire en sorte qu'à leur décès morale ne s'ajoute pas leur détresse financière.

3. L'ASSUREUR

VIVIMUM répond à ces attentes par des produits souples et performants.

En dosant subtilement des ingrédients tels que sécurité, souplesse, rentabilité et service, VIVIMUM permet à l'employeur de maîtriser à tout moment son budget et à l'assuré de gérer au mieux son avenir.

La loi Vandembroucke : un éclairage sur l'assurance de groupe

La loi Vandembroucke vient aujourd'hui conforter les avantages de l'assurance de groupe. En voici les points marquants :

L'AFFILIATION

- immédiate pour tous les travailleurs âgés de 25 ans et faisant partie de la catégorie du personnel concerné ;
- ces catégories doivent être définies sur base de critères objectifs, sans distinction illicite et sans exclusion des travailleurs à temps partiel ;
- sur les cotisations patronales (uniquement pour les salariés dans des plans de pension à Contributions définies dans lesquels la prime à payer est définie en priorité) : après un an d'affiliation, l'affilié a droit au moment de son départ à la partie de la cotisation patronale :
- affectée à l'épargne, acquise de 5 % ;
- capitalisée au taux maximum garanti en assurance vie, diminué de 0,5 % (soit actuellement 3,25 %) ;
- par le biais d'une fiche de pension, chaque affilié recevra désormais une information annuelle lui détaillant ses droits acquis.

LE RENDIMENT GARANTI

- sur les cotisations personnelles (ceci est valable tant pour les salariés que pour les indépendants) : la partie de la cotisation personnelle affectée à l'épargne, capitalisée au taux maximum garanti en assurance vie (3,75 % actuellement) est toujours acquise à l'affilié au moment de son départ du plan de pension ;
- sur les cotisations patronales (uniquement pour les salariés dans des plans de pension à Contributions définies dans lesquels la prime à payer est définie en priorité) : après un an d'affiliation, l'affilié a droit au moment de son départ à la partie de la cotisation patronale :
- affectée à l'épargne, acquise de 5 % ;
- capitalisée au taux maximum garanti en assurance vie, diminué de 0,5 % (soit actuellement 3,25 %) ;
- par le biais d'une fiche de pension, chaque affilié recevra désormais une information annuelle lui détaillant ses droits acquis.

LA FISCALITÉ

- les cotisations patronales restent déductibles en charges professionnelles aux conditions actuelles (en moyenne le respect de la règle des 80 %...);
- les cotisations personnelles continuent de bénéficier de la réduction d'impôt actuelle (de 50 à 40 % de la prime) ;
- les cotisations personnelles continuent d'obtenir une avance ou la mise en gage de son contrat pour raisons immobilières (pour acquies, construire, réparer... un bien immobilier situé en Belgique, appartenant à l'assuré) ;
- l'assurance de groupe permet d'obtenir un bien immobilier (sans imposer aux taux de 16,5 % (cotisations patronales) ou de 10 % (cotisations personnelles) à partir de 60 ans, en cas de mise à la retraite ou en cas de décès. Au moment de liquider la prestation assurée, l'affilié (ou, en cas de décès, ses ayants droit) aura toujours le choix entre la rente ou le capital ;
- constitution des droits de succession pour la famille d'affiliés salariés ; conjoint survivant et enfants de moins de 21 ans.



VIVIMUM CONCERTO BONUS PLAN

*Votre solution pour
motiver chacun de
vos collaborateurs.*

Vous vous êtes entouré de collaborateurs qui relèvent régulièrement les challenges de votre entreprise et vous voulez saluer leur dynamisme et leur créativité. VIVIMUM CONCERTO Bonus Plan vous offre l'opportunité de récompenser efficacement leurs performances via un produit souple aux avantages multiples pour vous mais également pour eux.

Tout le monde y gagne :

- Vos collaborateurs bénéficient d'un avantage financier appréciable comparé à celui résultant d'une augmentation de salaire classique. De plus, ils se constituent une épargne disponible à leur retraite.
- En tant qu'employeur, vous profitez de charges réduites et optimisez ainsi l'investissement consacré à votre personnel.

Les plus de l'assurance groupe :

- Pour vos collaborateurs, c'est l'alternative la plus avantageuse pour se constituer un complément pour la retraite.
- Le rendement est transparent et repose exclusivement sur les marchés financiers.
- 70% de la réserve constituée peut être utilisée par votre collaborateur pour financer un projet immobilier et ce, via l'emprunt d'une avance.

VIVIMUM CONCERTO Bonus Plan, est LA solution que vous recherchez.

Pour plus d'information, contactez au plus vite votre courtier, ses conseils professionnels vous convaincront.

VIVIMUM. Ensemble, c'est sûr.

VIVIMUM fait partie du groupe BNP Paribas Assurance bde fondé en 1907 et avec votre courtier, Ensemble,



02 406 35 66



Enfin un bonus qui paie !

VIVIMUM CONCERTO Bonus Plan est sans conteste la formule la mieux adaptée à la souplesse de votre entreprise et de son personnel.

Pour l'employeur :

- la renubilisation de la rémunération octroyée aux collaborateurs,
- des charges sociales réduites
- une motivation réelle du personnel

Pour le collaborateur :

- un avantage financier non négligeable
- une opération fiscalement intéressante (aucun risque de payer plus d'impôts en passant à un barème supérieur)
- la constitution d'un capital pension complémentaire à un taux de placement garanti

Un exemple concret :

Pour toute augmentation de salaire brut accordée à un membre du personnel, celui-ci bénéficiera d'un montant net équivalent à moins de 1/3 de ces coûts. La solution ? Grâce à VIVIMUM CONCERTO Bonus Plan, votre collaborateur peut obtenir plus des 2/3 de ce même montant. L'exemple ci-dessous l'illustre parfaitement.

IL Y A 2 MANIÈRES D'ATTRIBUER UN SALAIRE SUPPLÉMENTAIRE DE 100 EUR.
A VOUS DE CHOISIR LA SOLUTION LA PLUS RENTABLE !

1 VIA UNE AUGMENTATION DE SALAIRE CLASSIQUE		REVENU NET pour L'EMPLOYÉ :	
COÛT pour L'EMPLOYEUR :		42,47 EUR	
135 EUR		Disponible immédiatement	
		+100 € brut	
2 VIA UNE PRIME CONCERTO BONUS PLAN		NET pour L'EMPLOYÉ :	
COÛT pour L'EMPLOYEUR :		74,92 EUR	
113,26 EUR*		Capitalisé à un taux d'intérêt fixe et disponible au moment de la pension (sur base de la législation actuelle).	
* En tenant compte des taxes à 4,40% de l'ORSS = 8,95%			
Soit différence entre les points 1 et 2		GAIN NET pour L'EMPLOYÉ :	
COÛT pour L'EMPLOYEUR :		+76,40%	
-19,2%			



VIVIUM N.V.
Lid van de Groep P&V

Koningsstraat 153
1210 Brussel
TEL. +32(0)2 406 35 11
FAX +32(0)2 406 35 66
www.vivium.be